



大会

第十九届会议

2021年11月29日至12月3日，维也纳

临时议程项目17

工发组织、性别平等和增强妇女权能

工发组织、性别平等和增强妇女权能

总干事的报告

本文件介绍大会有关性别平等和增强妇女权能的决议（GC.18/Res.2）的执行情况。

一. 在执行方案行动方面的进展

1. 工发组织通过 2019 年《性别平等和增强妇女权能政策》（DGB/2019/16）、《2020-2023 年性别平等和增强妇女权能战略》（GC.18/5）以及对 GC.16/Res.3、GC.17/Res.3 和 GC.18/Res.2 号决议所做的回应，在有针对性的行动和将性别观点纳入主流的基础上，在其做法、项目和方案中促进性别平等和增强妇女权能，确保妇女能够平等参与并受益于包容可持续工业发展。
2. 《2020-2021 年方案和预算》及《2022-2023 年方案和预算》、《2018-2021 年中期方案框架》和《2022-2025 年中期方案框架》以及国家方案和国家伙伴关系方案在制定时都专门纳入了与性别平等有关的目标。
3. 尽管 Covid-19 大流行病造成了破坏，但工发组织在执行其 2020-2023 年性别平等战略方面取得了进展。为了衡量其所做贡献并监测给性别平等和增强妇女权能工作的财政资源拨款情况，工发组织使用了性别平等标码工具。继续向工作人员提供关于分配性别平等标码和展开性别分析以拟订性别平等项目或方案的培训。2020 年，根据所分配的性别平等标码，新获批准的项目和方案中有 34.6% 的项目和方案为性别平等和增强妇女权能工作做出了重大贡献（2A 和

为可持续性原因，本文件未作打印。敬请各位代表参阅所有文件的电子版。



2B)，而 2019 年的占比为 19.1%。这一进展情况表明，工发组织有望实现到 2023 年占比为 45% 的目标。

4. 2021 年 1 月更新了工发组织的《性别平等合规和标码表》，以准确记录国家方案和国家伙伴关系方案以及规范性和召集性项目对性别平等和增强妇女权能所做贡献。为了进一步加强在所有各项目和方案中继续提升工发组织性别平等成果的工作，2021 年 6 月推出了《工发组织关于性别分析和把性别平等纳入项目周期主流的指南》。它就促进把性别考虑纳入包容可持续工业发展的倡议提供了指导和实际建议并且是这项工作的切入点。

5. 工发组织拟订并实施了范围广泛的多个项目和方案，以促进提高妇女的经济赋权和领导力，其中许多项目和方案是与其他联合国实体或私营部门合作实施的。在全球一级，工发组织与奥地利可再生能源和能效伙伴关系计划私营融资咨询网络利用性别平等战略调集投资，以填补清洁能源方面的女企业家所面临的融资缺口，并在工发组织德国投资和技术促进办事处的领导下，共同开展关于从性别视角进行投资的公共线上培训活动。全球清洁技术创新方案第二阶段的工作也已启动，目的是支持十个国家的女企业家加快执行清洁技术创新解决方案。在国家一级，工发组织和联合国资本发展基金（资发基金）合作向马里从事农牧业的妇女创设能力建设和融资机制，以便在面临社区间冲突高风险地区开展绿色和可持续的创收活动。

6. 为了就 COVID-19 大流行病给性别平等造成的影响做出回应，工发组织采用加强妇女的金融和数字技能以及促进环境无害化生产方法，在 COVID-19 大流行病后的复苏及其业务扩大方面向妇女拥有的企业提供支持。在宣传方面，在工业分析平台上发表并得到广泛分享的一篇介绍工发组织观点的文章呼吁拟订复苏计划，帮助妇女在决策中发挥领导作用，并帮助妇女及其企业重返经济活动。

7. 正如 GC.16/Res.3、GC.17/Res.3 和 GC.18/Res.2 所提要求，工发组织通过诸如“七国集团峰会：现在就应当把妇女置于全球经济复苏的前沿和中心”、“工业中的妇女——我们缘何需要更多对性别问题敏感的统计数字”和“清洁技术中的妇女是实现包容性复苏的关键杠杆”等出版物，更加重视研究和政策宣传活动。

8. 工发组织继续致力于支持成员国系统收集、分析和使用与性别有关的按性别分列的统计数字和拟订性别平等工业政策。例如，工发组织与罗格斯大学合作，为中东和北非以及东南亚的利益攸关方实施区域培训方案，开展关于在包容可持续工业发展性别考虑方面的能力建设。

9. 本报告所述期间，在第四次工业革命和循环经济背景下，展示包容可持续工业发展与性别问题之间联系的宣传、会议和大会大幅增加。实例包括妇女地位委员会第 65 届会议及 2020 年全球制造业和工业化峰会，以及由工发组织、联合国毒品和犯罪问题办公室（毒品和犯罪问题办公室）以及芬兰、挪威和瑞典政府联合组织举办的 2019 年和 2020 年的维也纳讨论论坛。

10. 工发组织加强了其在各同业交流群的机构间合作，例如机构间妇女和性别平等网络、全球环境基金性别平等伙伴关系以及性别平等与科学技术和创新技术促进机制工作流程。此外，从 2019 年 5 月至 2020 年 7 月，工发组织担任国际

性别平等倡导者举措维也纳分中心的协调员，并继续是其维也纳指导小组的成员。总干事共同创建了国际性别平等倡导者维也纳代表处影响力小组，以试用一个对在维也纳各组织的活动中男子和妇女各自发言时间的占比进行分析的基于人工智能的软件，并在维也纳举办的联合国系统的活动中实施《防止骚扰包括性骚扰的行为守则》。

11. 在本组织内部，工发组织的性别问题协调中心网络对于提高工作人员关于性别问题与工业发展之间联系的认识，以及对于提供专业知识和在本组织方案工作中开展提高促进性别平等的能力建设，仍然发挥着至关重要的作用。

二. 在执行方案行动方面的进展

12. 2018 年至 2020 年，工发组织把 P/L-4 级别的性别差距缩小了 2.8%。尽管取得了这一进展，但平等代表性仍然是一个薄弱领域。在该领域，工发组织致力于特别是显著改善高级别（P-5 及以上级别）的性别平衡。为此，本组织最近通过了《工发组织 2020-2022 年人力资源战略》，以作为对《工发组织 2018-2023 年性别均等行动计划》的补充。后者列入了包括争取到 2028 年实现各级别性别均等的行动，包括对招聘经理和面试小组成员进行关于无意识偏见、包容、多样性的培训，以及创建对性别问题敏感的工作场所文化。工发组织继续资助女性专业工作人员参加领导力发展活动，例如联合国系统职员学院妇女和领导力课程及牛津妇女领导力方案。

13. 2020 年 5 月，工发组织颁布了题为“妇女的平等代表权:工发组织关于小组均等的政策”的 AI/2020/3 号行政指示，以促进在由工发组织组织举办或共同组织举办的活动中的性别多样性。在颁布 AI/2020/3 号指示的同时，颁发了一份给工作人员的指导说明，并建立了一个关于工业发展领域妇女专家的内部数据库。

14. 工发组织与设在维也纳的其他联合国组织和国际性别平等倡导者举措一道，共同组织了 2020 年创造有利环境周活动，以纪念联合国全系统创造有利环境指导方针一周年，工发组织和国际移民组织在会上举行了一次关于灵活工作安排和工作未来的会议。在 2020 年有利环境周的基础上，工发组织目前正在为维也纳的国际组织工作人员共同开发一个“工作中的尊严和包容”联合培训系列，内容包括防止骚扰、包容 LGBTIQ+ 和积极的旁观者等模块。

15. 总干事继续担任监督工发组织性别平等战略执行情况的把性别问题纳入主流理事会的主席。作为国际性别平等倡导者，总干事履行了其 2019 年和 2020 年对国际性别平等倡导者所做的承诺，拟订了 2020-2023 年性别平等战略，包括在工发组织所有员工的大会上引入性别平等观点，拟订了 AI/2020/3 号指示，并领导了国际性别平等倡导者维也纳代表处影响力小组的工作。工发组织高级管理层通过主持吹风会和专门讨论这一专题的活动上发言，进一步增加了促进性别平等和增强妇女权能工作的活动。

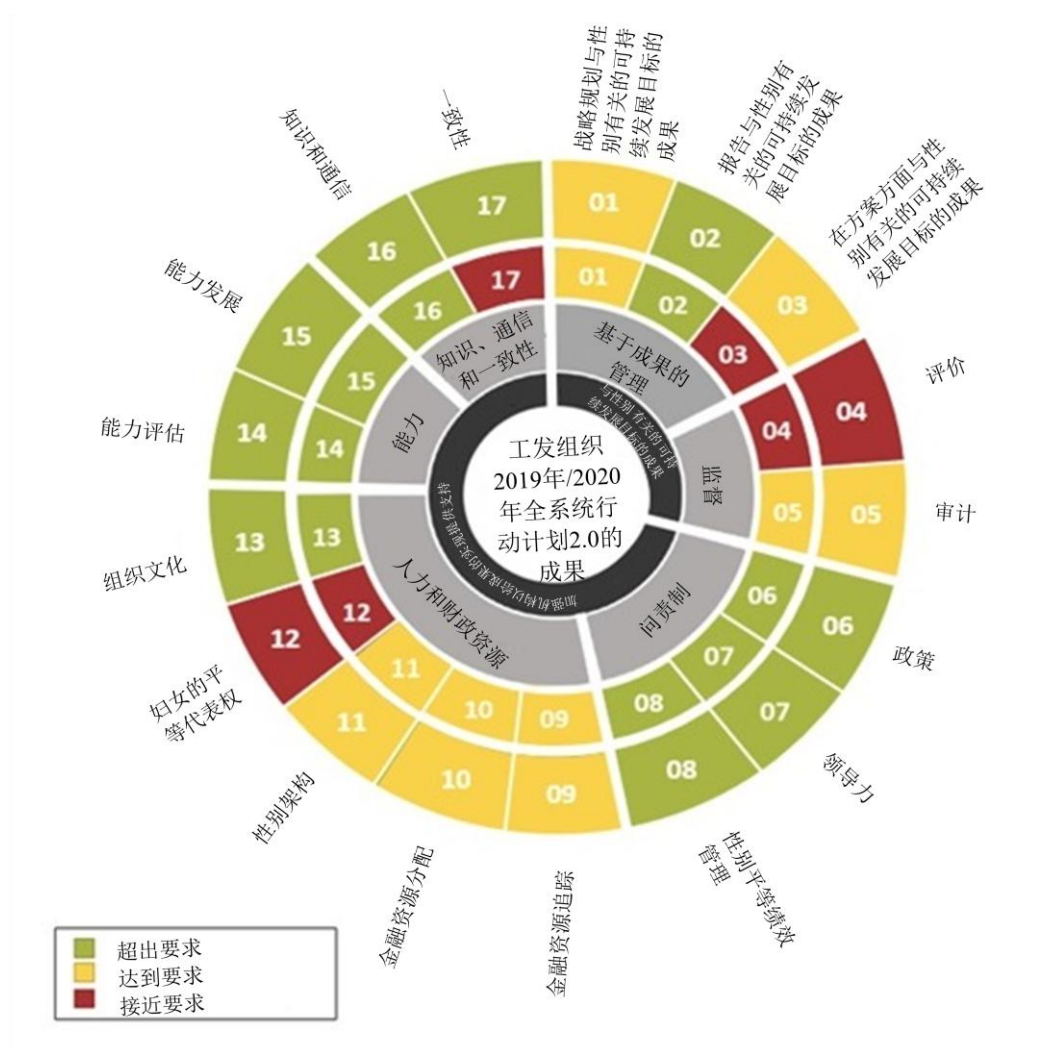
三. 《全系统行动计划》执行情况和报告与性别有关的成果

16. 2020 年，在 17 项联合国全系统行动计划 2.0 绩效指标中，工发组织达到 6 项并超过了 9 项，相当于 88% 的指标均已达到或超过，而联合国系统的平均水

平是 68%。2020 年，尤其是在把性别平等纳入项目和方案主流以及在加强性别平等和增强妇女权能机构间一致性行动方面情况有所改善。

17. 下图显示工发组织 2019 和 2020 年在联合国全系统行动计划 2.0 各绩效领域中的绩效。部门一级关于加强性别平等和增强妇女权能的工作计划是围绕联合国全系统行动计划 2.0 的绩效领域制定的，目的是进一步改进工发组织在指标方面的绩效。

18. 2020 年，工发组织与联合国维也纳办事处/联合国毒品和犯罪问题办公室（维也纳办事处/毒品和犯罪问题办公室）开展了联合国全系统行动计划同行审查，以进一步加强其绩效，并确定在该框架下可以开展合作的领域。



四. 需请大会采取的行动

19. 大会不妨注意到本文件所载信息，鼓励秘书处通过实施《性别平等和增强妇女权能战略》（2020-2023 年）继续在该领域采取行动，并按照 GC.18/Res.2 的请求，把性别平等和增强妇女权能作为每届大会的常设议程项目予以保留。